

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT. SIDO JANGKUNG
DI SIDOARJO**

SKRIPSI



Oleh :
YANIK IKAWINARTI
0612015017 / EM / FE

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL "VETERAN"
JAWA TIMUR
2011**

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmaanirrahim.

Assalamu'alaikum Warahmatulloh Wabarakatuh

Dengan memanjatkan puji syukur kepada ALLAH SWT, yang maha Pengasih lagi Maha Penyayang dan Sholawat serta salam penyusun panjatkan kehadiran Nabi Muhammad SAW, sehingga penyusun skripsi yang berjudul “PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SIDO JANGKUNG DI SIDOARJO” ini dapat diselesaikan dengan baik

Penyusunan skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi syarat penyelesaian studi pendidikan Strata Satu, Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen, Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.

Pada kesempatan ini penyusun ingin menyampaikan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberi bimbingan, petunjuk serta bantuan baik spiritual maupun materiil, khususnya kepada :

1. Dr. Ir Teguh Sudarto, MS selaku Rektor Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
2. Dra. Ec. Hj. Luky Susilowati, MP selaku Dosen Pembimbing yang telah memberi saran, nasihat serta bimbingan sehingga skripsi ini dapat selesai dengan baik.
3. Dr. Dhani Ichsanuddin Nur, SE, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.

4. Dr. Muhadjir Anwar, SE, MM selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
5. Seluruh Dosen yang telah memberikan ilmunya yang tidak terlupakan, staff dan karyawan yg telah membantu dalam proses kuliah.
6. Ayah dan Ibu, terima kasih atas segala dukungan serta semua Do’a- Do’a yang telah engkau berikan.
7. Adikku Ravi terima kasih atas semua saran dan kritik-nya sehingga membuat aku semangat dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. sahabat-sahabat aku : Nit4, Mifta dLL. Terima kasih atas semua dukungan kalian.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa apa yang telah disusun dalam skripsi ini masih jauh dari sempurna, oleh karena itu penulis sangat berharap saran dan kritik membangun dari pembaca dan pihak lain.

Akhir kata, penulis berharap agar skripsi ini bermanfaat bagi semua pihak yang membutuhkan.

Walaikumsalam Wr.Wb

Surabaya, 01 Juni 2011

Peneliti

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
DAFTAR LAMPIRAN	ix
ABSTRAKSI	x

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	7

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Hasil Penelitian Terdahulu	9
2.2 Landasan Teori	11
2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	11
2.2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia....	11
2.2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	13
2.2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	15
2.2.2 Pengertian Kepuasan Kerja.....	15
2.2.2.1 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	18
2.2.2.2 Akibat Tidak Terpenuhinya Kepuasan Kerja.....	19
2.2.3 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	20
2.2.3.1 Indikator Yang Membentuk Kepuasan Kerja Karyawan	21

2.2.4	Pengertian Motivasi	21
2.2.4.1	Teori Motivasi	22
2.2.5	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	23
2.2.5.1	Indikator Yang Membentuk Motivasi Kerja	25
2.2.6	Pengertian Kinerja	25
2.2.6.1	Indikator Yang Membentuk Kinerja Karyawan	26
2.3	Kerangka Konseptual	28
2.4	Hipotesis	29

BAB III METODE PENELITIAN

3.1	Definisi Operasional Dan Pengukuran Variabel	30
3.1.1	Definisi Operasional.....	30
3.1.2	Pengukuran Variabel.....	33
3.2	Teknik Penentuan Populasi dan Sampel	34
3.2.1	Populasi	34
3.2.2	Sampel.....	34
3.3	Teknik Pengumpulan Data	35
3.3.1	Jenis Data	35
3.3.2	Pengumpulan Data	36
3.4	Teknik Analisis dan Uji Hipotesis	36
3.4.1	Teknik Analisis SEM	36
3.4.2	Asumsi Model SEM.....	40
3.4.3	Pengujian Hipotesis dan Hubungan Kausal.....	42
3.4.4	Pengujian Dengan <i>Two-Step Approach</i>	43
3.4.5	Evaluasi Model.....	45

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1	Gambaran Umum Obyek Penelitian.....	51
4.1.1	Sejarah Singkat Perusahaan	51
4.1.2	Macam-macam Produk Yang Dihasilkan	51
4.1.3	Bahan Baku Yang Digunakan.....	52
4.1.4	Proses Produksi	52
4.2	Struktur Organisasi.....	54
4.3	Deskripsi Hasil Penelitian (X1)	62
4.3.1	Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan.....	62
4.3.2	Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja	62
4.3.3	Deskripsi Responden Berdasarkan Usia	63
4.3.4	Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja (X1).....	64
4.3.5	Deskripsi Variabel Motivasi (X2)	66
4.3.6	Deskripsi Variabel Kinerja (Y).....	68
4.4	Analisis data	69
4.4.1	Evaluasi Outlier	69
4.4.2	Evaluasi Reliabilitas	71
4.4.3	Evaluasi Validitas	72
4.4.4	Evaluasi Construct Reliability dan Variance Extracted ...	73
4.4.5	Evaluasi Normalitas	74
4.4.6	Analisis Model One-Step Approach to SEM	75
4.4.7	Uji Kausalitas	78
4.5	Pembahasan	79
4.5.1	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .	79
4.5.2	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	81

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1	Kesimpulan	83
5.2	Saran	83

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR GAMBAR

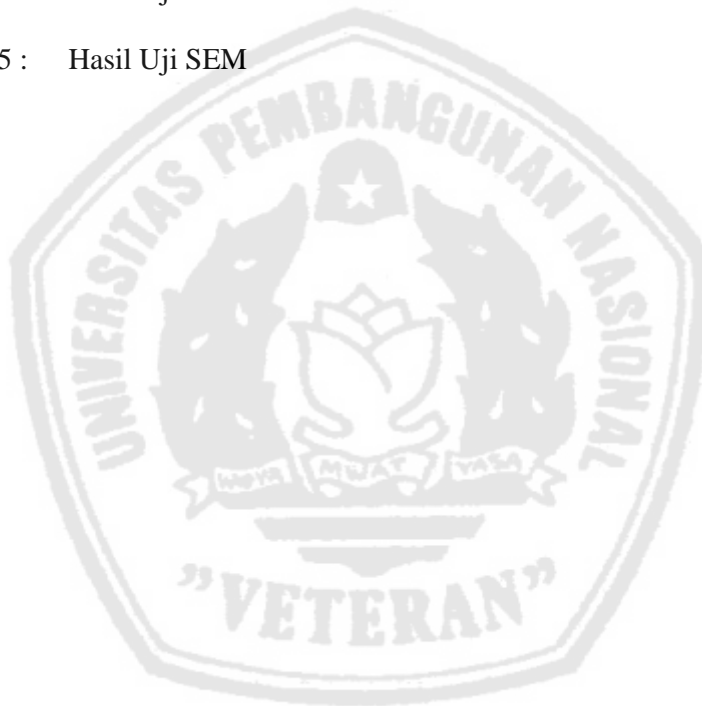
2.1	Kerangka Konseptual	28
3.1	Model Pengukuran Faktor Kepuasan Kerja	37
3.2	Model Pengukuran Faktor Motivasi	38
3.3	Model Pengukuran Faktor Kinerja Karyawan	39
3.4	Model Pengukuran dan Kausal kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Model Spesification :Two Step Approach.....	44
4.1	Struktur Organisasi	55
4.2	Model Pengukuran & Struktural Job Satisfaction,Motivation and Performance Model Specification :One Step Approach – Base-model	76
4.3	Model Pengukuran & Struktural Job satisfaction, Motivation and Performance Model Specification :One Step Approach- Modification Model	77

DAFTAR TABEL

1.1	Hasil Produksi Pt.Sido Jangkung	
	Tahun 2008 sampai 2010	5
1.2	Daftar Absensi Karyawan Tahun 2008-2010.....	6
3.1	Goodness of Fit Indices	46
4.1	Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan	62
4.2	Karakteristik Responden berdasarkan Masa Kerja	63
4.3	Karakteristik Responden berdasarkan Usia	64
4.4	Hasil Jawaban Responden untuk Pernyataan	
	Variabel Kepuasan Kerja (X1).....	65
4.5	Hasil Jawaban Responden untuk Pernyataan	
	Variabel Motivasi (X2)	67
4.6	Hasil Jawaban Responden untuk Pernyataan	
	Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	69
4.7	Realibilitas Data.....	71
4.8	Validitas Data.....	72
4.9	Construct Reliability dan Variance Extracted	73
4.10	Normalitas Data	74
4.11	Evaluasi Kriteria Goodness of Fit Indies	
	Model One-step Approach- Base Model.....	76
4.12	Evaluasi Kriteria Goodness of Fit Indies	
	Model One-step Approach –Modification Model.....	77
4.13	Hasil Uji Hipotesis Kausalitas	78

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Kuesioner
- Lampiran 2 : Tabulasi Jawaban Responden
- Lampiran 3 : Hasil Uji Validitas, Reliabilitas dan Normalitas
- Lampiran 4 : Hasil Uji Outlier
- Lampiran 5 : Hasil Uji SEM



PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SIDO JANGKUNG DI SIDOARJO

Oleh

Yanik Ika Winarti

Abstraksi

Dalam suatu perusahaan peranan sumber daya manusia merupakan faktor dominan didalam penentuan jalannya roda usaha suatu perusahaan. Mengingat pentingnya peranan sumber daya manusia, maka sudah selayaknya faktor kepuasan kerja dan motivasi kerja karyawan diolah sedemikian rupa sehingga kinerja karyawan semakin meningkat. Permasalahan yang dihadapi PT.Sido Jangkung adalah bagaimana cara meningkatkan kinerja karyawan karena dari tahun 2008 sampai 2010 terjadi penurunan jumlah produksi, hal tersebut disebabkan kurangnya kepuasan kerja dan rendahnya motivasi kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawan.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh faktor kepuasan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT.Sido Jangkung di Sidoarjo. Sampel yang diambil dalam penelitian ini berjumlah 110 responden. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan cara Purposive Sampling yaitu penentuan sampel dengan menggunakan kriteria tertentu. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan PT. Sido Jangkung di Sidoarjo, dan data sekunder diperoleh dari observasi, wawancara dan studi kepustakaan. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Structural Equation Modelling* [SEM].

Hasil pengujian memperlihatkan bahwa faktor Job Satisfaction berpengaruh positif terhadap faktor performance, tidak dapat diterima [Prob. Kausalnya 0,142 > 0,10 [tidak signifikan [*negatif*], Faktor Motivasi berpengaruh positif terhadap faktor performance, tidak dapat diterima [Prob. Kausalnya 0,129 > 0,10 [tidak signifikan [*positif*].

Keyword : *Job Satisfaction, Motivation and Performance*

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dalam menghadapi persaingan di era globalisasi perusahaan dituntut untuk bekerja lebih efisien dan efektif. Persaingan yang semakin ketat menyebabkan perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan daya saing dalam rangka menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Untuk memperoleh kontribusi yang optimal, perusahaan harus dapat memperlakukan sumber daya manusia sebagai layaknya faktor produksi lainnya yang dimiliki perusahaan. Oleh karenanya wajib dilindungi dan dipelihara sehingga mampu memberikan kontribusi bagi perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan harta yang paling penting bagi suatu organisasi (Rachman,1999). Oleh karena itu perlu mendapatkan perhatian serius sehingga tujuan organisasi dapat tercapai, baik jangka panjang maupun jangka pendek. Salah satu sasaran penting dicapai oleh perusahaan dalam rangka mengembangkan sumber daya manusia adalah menciptakan kepuasan kerja karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam organisasi, sehingga karyawan dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan jabatan dan posisi mereka.

Tingkat kepuasan kerja karyawan akan tercermin pada perasaan karyawan terhadap pekerjaannya, yang diwujudkan dalam bentuk sikap positif terhadap segala sesuatu yang dihadapi maupun tugas yang

diberikan kepadanya. Karyawan tipe ini ini tidak lagi memandang bahwa pekerjaan sebagai beban tugas dan paksaan melainkan memandang pekerjaan adalah suatu kesenangan dan keharusan untuk kesejahteraan bersama. Oleh karena itu kepuasan kerja menjadi hal yang sangat penting untuk diperhatikan dalam pengelolaan sumber daya manusia.

Hal ini sesuai dengan pernyataan Handoko (1994) bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Luthans (1998:144) mengemukakan bahwa organisasi yang tidak mampu memberikan kepuasan kerja pada karyawannya, akan menghadapi resiko produktivitas, meningkatnya turnover dan tingginya tingkat absensi karyawan serta memungkinkan meningkatnya kecelakaan kerja, menurunnya kesehatan fisik dan mental karyawan. Oleh karena itu organisasi bisnis perlu berupaya meminimalkan kemungkinan terjadinya resiko akibat ketidakpuasan kerja.

Untuk dapat melakukan pekerjaan dengan kualitas tinggi maka tuntutan adanya kepuasan kerja semakin meningkat seiring dengan persaingan organisasi bisnis lain. Menurut Robbins (1998:147) Ada beberapa hal yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yaitu pekerjaan yang secara mental menantang, reward yang sesuai, kondisi kerja yang mendukung, serta rekan kerja yang mendukung.

Menurut Robbins (2002) menyatakan bahwa motivasi adalah kesiediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-

tujuan organisasi,yang dikondisikan oleh kemampuan,upaya itu untuk memenuhi sesuatu kebutuhan individual.

Dalam usaha peningkatan kinerja Sumber daya manusia, bukanlah suatu hal yang mudah karena kinerja mempunyai konsep yang beraneka ragam dan dapat dianalisis dari berbagai sudut pandang serta dipengaruhi oleh berbagai macam faktor, antara lain faktor kemampuan karyawan itu sendiri dan adanya dorongan atau motivasi dari luar terutama atasan. Tingkah laku manusia selalu dilandasi oleh adanya motivasi tersebut, terlepas dari tinggi rendahnya motivasi. Karyawan yang bekerja dengan motivasi yang tinggi merupakan harapan setiap perusahaan.

Jadi untuk meningkatkan atau menurunkan motivasi seseorang,secara teoritis kita harus mengetahui dulu apa kebutuhan orang tersebut pada saat tertentu. Karyawan yang tidak puas biasanya mempunyai motivasi kerja yang rendah sehingga dalam bekerja pun mereka biasanya kurang semangat,malas,lambat sehingga bisa menimbulkan pemborosan biaya waktu dan sebagainya.

Hubungan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan seperti yang dinyatakan oleh Robbins (1998:24) yang menyatakan bahwa disadari atau tidak seseorang dalam bekerja akan selalu dipengaruhi oleh perasaannya,perasaan ini dapat mempengaruhi sikap maupun tingkah lakunya dalam bekerja. Setiap orang akan selalu menginginkan keadaan sedapat mungkin bisa memberikan kepuasan bagi dirinya.Dengan

sendirinya ia akan dapat bekerja dengan lebih bergairah dan lebih bersemangat,serta dapat mencurahkan segenap kemampuan atau perhatiannya pada pekerjaan, sehingga secara tidak langsung kinerjanya juga akan meningkat.

Keefektifan kinerja karyawan merupakan masalah yang harus dihadapi oleh perusahaan, dimana organisasi harus lentur dan efisien supaya dapat berkembang dengan pesat. Bagi organisasi kinerja yang efektif berarti output yang ada harus dipertahankan meskipun jumlah pekerjaannya sedikit ataupun produktifitasnya melaksanakan prestasi kerja atau kinerja dalam organisasi.

Karyawan akan bekerja secara optimal apabila dengan bekerja mereka dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Artinya perusahaan harus benar-benar memperhatikan tingkat kebutuhan karyawannya. Kinerja yang tinggi dapat tercipta apabila karyawan merasa senang dan nyaman dalam bekerja. Dengan demikian karyawan mendapatkan apa yang diperolehnya dan dengan kinerjanya yang tinggi tersebut perusahaan dapat memperoleh keuntungan yang diinginkan.

PT.Sido Jangkung sebagai salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang manufaktur,khususnya bidang furniture, saat ini dihadapkan pada masalah penurunan hasil produksi dan hasil produksi yang dicapai tidak sesuai dengan target yang telah direncanakan.Data penurunan hasil produksi dapat dilihat pada tabel 1.1 berikut ini:

Tabel 1.1
Hasil Produksi PT. Sido Jangkung
Tahun 2008 sampai 2010

Tahun	Realisasi produksi (dlm unit)	Target Produksi (dalam unit)
2008	82.453	83.520
2009	79.863	81.000
2010	78.462	80.280

Sumber : PT. Sido Jangkung

Berdasarkan tabel 1.1. menunjukkan bahwa terjadi penurunan hasil produksi PT. Sido Jangkung dalam tiga tahun terakhir mulai tahun 2008-2010, dari 82.453 unit pada tahun 2008 menjadi 78.462 unit pada tahun 2010. Penurunan hasil produksi tersebut mengindikasikan semakin menurunnya kinerja karyawan. Masalah penelitian ini adalah bagaimana cara meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Sido Jangkung. Peningkatan kinerja karyawan bukanlah suatu hal yang mudah, karena banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan antara lain : Kompensasi, promosi, rekan sekerja, kondisi kerja, dll. Dalam penelitian ini variabel yang akan dipakai adalah variabel kepuasan kerja dan motivasi. Kepuasan Kerja pada suatu perusahaan dapat berpengaruh terhadap tingkat absensi, perputaran karyawan atau turn over karyawan, semangat kerja dan produktifitas kerja karyawan yang bersangkutan. Berikut ini adalah data absensi karyawan selama 3 tahun terakhir.

Tabel 1.2
PT. Sido Jangkung
Daftar Absensi Karyawan Produksi
Tahun 2008-2010

Tahun	Bulan	Jumlah Karyawan	Absensi	Jumlah	% Tahun
2008	Januari-Maret	1040	19 orang	69 orang	6,63
	April-Juni	1040	16 orang		
	Juli-September	1040	18 orang		
	Oktober-Desember	1040	16 orang		
2009	Januari-Maret	1040	18 orang	73 orang	7,01
	April-Juni	1040	16 orang		
	Juli-September	1040	20 orang		
	Oktober-Desember	1040	19 orang		
2010	Januari-Maret	1040	14 orang	70 orang	6,73
	April-Juni	1040	19 orang		
	Juli-September	1040	15 orang		
	Oktober-Desember	1040	22 orang		

Manajer sebagai pengambil keputusan didalam perusahaan dan juga sering didefinisikan sebagai orang yang berperan dalam mengarahkan tujuan perusahaan diharuskan mampu menggerakkan individu-individu yang ada di bawah koordinasinya untuk dapat bekerja secara efektif dan efisien. Hal tersebut bisa dilakukan jika manajer memahami pentingnya kepuasan kerja karyawan dan motivasi bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawannya.

Berdasarkan uraian tersebut peneliti tertarik melakukan penelitian dan kajian yang lebih mendalam tentang pengaruh kepuasan kerja, motivasi, dan kinerja karyawan. Selanjutnya dijadikan sebagai penelitian dengan judul **"Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja karyawan pada PT.Sido Jangkung Di Sidoarjo"**.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan dan dijabarkan tersebut, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut

1. Apakah Kepuasan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. SidoJangkung Sidoarjo?
2. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT.Sido Jangkung Sidoarjo?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan diatas, maka tujuan penelitian ini antara lain:

- a. Untuk mengetahui Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.Sido Jangkung Sidoarjo.
- b. Untuk mengetahui Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Kinerja karyawan PT. Sido Jangkung Sidoarjo.

1.4. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat ganda, disamping bermanfaat secara teoritis, juga mempunyai manfaat praktis. Adapun manfaat penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi :

1. Bagi peneliti

Hasil penelitian ini merupakan pendalaman terhadap bidang

manajemen sumber daya manusia yang kelak akan sangat berguna apabila terjun kemasyarakat dan kedunia bisnis.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini sebagai informasi yang dapat dijadikan salah satu masukan dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan

3. Bagi Universitas

Dapat mendorong para peneliti lain untuk lebih meningkatkan dan mengembangkan penelitian lebih lanjut agar bisa bermanfaat.

